

CONDICIONES LABORALES DE MADRES SOLAS Y MADRES DE FAMILIAS NUCLEARES: UN ESTUDIO COMPARATIVO

Remberto Castro Castañeda¹

Claudia Gregoria Huerta Zúñiga²

José Antonio Llosa Fernández³

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que promover el trabajo decente contribuye a estabilizar un modelo de desarrollo y fortalece las instituciones democráticas (OIT, 2004). Aunado a ello, la literatura científica reconoce la relación entre la precariedad laboral y un deterioro de la salud física y mental, y de las relaciones personales, familiares y sociales (Agulló-Tomás, 1997), por ello resulta pertinente social y científicamente analizar las condiciones de trabajo y sus efectos en las personas, con la finalidad de considerar estos aspectos al momento de establecer políticas públicas y agendas de desarrollo. El objetivo del presente trabajo fue realizar un análisis descriptivo de las condiciones laborales (edad de ingreso en el mercado laboral, ingresos, tipo de contrato, ocupación y horario laboral) de las madres solas y de madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, con el fin de comparar ambos grupos. Se utilizó la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2010), escala validada internacionalmente. Participaron 213 mujeres mexicanas, con hijos, trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas. Los resultados mostraron que en ambos colectivos predominan las ocupaciones elementales (es decir, se emplean principalmente en trabajos de limpieza como camaristas, lavaplatos, etc.); predomina el contrato laboral indefinido (46.10% de las madres solas y 55.30% de las madres nucleares); los hallazgos indicaron menor ingreso mensual de las madres solas con respecto a las madres de familias nucleares. Aunque ambos colectivos comparten retos en común, queda constatado que las condiciones de las madres solas y de las madres de familias nucleares son distintas y resulta relevante estudiar dichas diferencias con mayor profundidad; corroboramos además que el empleo turístico es una forma de extensión de las labores domésticas, además de ofrecer empleos precarios, temporales y con bajos salarios.

PALABRAS CLAVE: Condiciones de trabajo, Desarrollo, Precariedad laboral.

¹ Doctor, Universidad de Guadalajara, rembert@cuc.udg.mx

² Maestra, Universidad de Guadalajara, claughz@hotmail.com

³ Doctor, Universidad de Oviedo, xosellosa@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Para lograr esta transformación del tejido social, este cambio estructural tan necesario para lograr el desarrollo, se debe apuntalar el empoderamiento de las mujeres y de los grupos marginados o excluidos de los procesos de desarrollo (Maier, 1998; Soares et al., 2005). De otra forma estamos olvidando atacar una de las principales causas del estancamiento del desarrollo: la exclusión y la desigualdad, es por ello que las agendas públicas en todos los niveles deben considerar la equidad de género como eje central.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) señala que para lograr el desarrollo de los países es necesario incluir en la agenda pública la equidad de género, así lo expresa al señalar que *"la búsqueda de la igualdad de género debe ser una prioridad para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo en beneficio de todos los ciudadanos"*, lo que coloca como prioridad toda aquella intervención y/o estudio cuyo objetivo sea conocer las necesidades de las mujeres y busque así mejorar sus condiciones de vida.

La perspectiva de género en el desarrollo nos permite visibilizar el papel que todos jugamos en la sociedad y posibilita el reconocimiento del trabajo reproductivo y de crianza como fundamental para el trabajo productivo formal, el postulado se basa en la noción de que mejorando la calidad de vida del ámbito privado (el hogar) se mejorará la calidad en el ámbito público (sociedad). Resulta indispensable conocer los problemas a los que se enfrentan hombres y mujeres en su vida cotidiana, reconocer las diferencias y encaminarnos así hacia la equidad; además, al subrayar que las comunidades son heterogéneas reconoce y celebra la diversidad humana (en religión, raza, clases social, etnias, género, etc.) y destaca la importancia de la diversidad como un factor de desarrollo (Soares et al., 2005).

Considerando diversos factores que influyen para lograr el desarrollo de los países La ONU & la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ONU and CEPAL, 2018) crearon la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que incluye 17 Objetivos y 169 metas, los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) tienen como fin ayudar a evaluar en qué punto se encuentran los países, de tal manera que contribuye a analizar y formular los medios y las herramientas necesarias para alcanzar una nueva visión de desarrollo sostenible.

Los 17 ODS abordan las diversas problemáticas de la actualidad: la reducción de la desigualdad social, la erradicación de la pobreza, mejorar la calidad de la educación, mayor acceso a servicios de salud, la necesidad creciente de administrar mejor nuestros recursos, garantizar agua limpia para todos, velar por la biodiversidad y demás temas indispensables de plantearnos para lograr un desarrollo sostenible.

Los ODS no solo son directrices para que los gobiernos del mundo enmarquen sus planes de desarrollo, también sirven como una guía para saber qué problemáticas deben ser investigadas por el mundo académico, esto con el fin de encontrar las causas e indicios de qué camino seguir para encontrar la solución. Reconociendo la importancia de cada uno de los puntos de los ODS, y sabiendo que en un solo estudio es imposible abarcarlos todos, en la presente investigación nos interesa centrarnos en los objetivos 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), por ser metas que contribuyen al bienestar psicosocial de los seres humanos y por tratarse de propósitos que concuerdan con los objetivos de investigación planteados.

Contemplando los planteamientos anteriores y advirtiendo que las madres solas pertenecen a una población que ha ido en aumento, y con ello ha crecido la exigencia de comprender sus necesidades y particularidades, la presente investigación tiene como objetivo describir las condiciones de trabajo de este grupo y compararlas con las madres solas. En México, los hogares monoparentales corresponden al 22% del total de hogares existentes, de los cuales, el 85% tiene jefatura femenina (Sólon-Santibáñez

et al., 2011), lo cual es consistente con datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Investigación (INEGI, 2017), la dependencia gubernamental señala que, de acuerdo con datos del 2015, 7 de cada 10 (69.7%) hogares familiares son nucleares y 21.0% son monoparentales; la mayoría de los hogares familiares reconoce como jefe a un hombre (73.0%), mientras que en 3 de cada 10 (27.0%), es una mujer quien asume este papel. Del 2010 al 2015, la jefatura femenina aumentó de 24.6% a 27.0%; la posición de la mujer como jefa de hogar suele darse por viudez o separaciones, población que presenta mayor vulnerabilidad a sufrir carencias o caer en pobreza; en el caso específico de las familias monoparentales, 81.7% son encabezados por una mujer, es decir, por madres solas, cuya edad se encuentra entre los 30 y los 54 años (INEGI, 2017).

Datos presentados por INEGI (2016), nos llevan a concluir que en México gran parte de las Madres solas viven en una situación de vulnerabilidad, de acuerdo con información del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) en el 2014 el 54.8% de población menor de 17 años cuya madre es soltera se encuentra en condiciones de pobreza y 23.5% se encuentra vulnerable por su condición social, 8% es vulnerable debido a sus ingresos y tan sólo 13.7% son considerados no pobres ni vulnerables.

El párrafo anterior es consistente con información ofrecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) expresando que en América Latina y el Caribe, la proporción entre mujeres y hombres en hogares pobres aumentó de 108 mujeres por cada 100 hombres en 1997, a 117 mujeres por cada 100 hombres en 2012, a pesar del descenso de las tasas de pobreza de toda la región, datos que se vuelven relevantes si consideramos la creciente población de mujeres que encabezan hogares monoparentales. El organismo internacional denuncia que, a nivel mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres; aunado a ello, en el 85% de los 92 países que registran datos acerca de las tasas de desempleo por nivel de educación convergen en que las mujeres con un nivel académico elevado tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con el mismo nivel educativo (ONU, 2015).

Estos datos revelan que, sin importar si se cuenta con el mismo nivel educativo que el hombre o el tipo de hogar al que pertenezca, en el ámbito laboral, la mujer continúa en desventaja frente al varón, incluso percibe un menor salario, lo que podría explicar la tasa más alta de pobreza en mujeres que en hombres y el alto porcentaje de menores de edad bajo la tutela de jefas de familias sumergidos en la pobreza. No se pueden negar los gigantescos avances en materia de equidad de género, por ejemplo: la adquisición de derechos políticos por parte de la mujer, la incorporación de la mujer en el mundo laboral, la mayor accesibilidad a anticonceptivos y otros métodos de planificación familiar; sin embargo, en materia de brecha salarial y de representación equitativa de los géneros en la toma de decisiones, todavía hay un largo camino por recorrer.

Abonando al tema, INEGI (2016) aporta datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el 2015, respecto al nivel educativo, el grado académico que predomina en las(os) jefas(es) de hogares monoparentales es la educación básica (61.2% mujeres y 61.3% hombres); 56.0% de las mujeres sin hijos cuentan con estudios a nivel medio y superior mientras que sólo 29.6% de mujeres con hijos concluyeron la educación media y superior, 13.7% de las madres tienen primaria incompleta mientras que el porcentaje baja a 3.7% en aquellas mujeres sin hijos. Los resultados reflejan además que aquellas mujeres que no tienen hijos acceden a un nivel más alto de educación, lo cual coloca a las madres en una situación de riesgo.

La tendencia nos indica que las madres solas seguirán en aumento, es por ello que el análisis de su dinámica familiar y de los factores que conducen a su adecuado ajuste psicosocial es indispensable, solo con este conocimiento se podrán crear políticas públicas que coadyuven a su sano desarrollo y a que

estas familias logren una adecuada calidad de vida, convirtiéndose así en un sector de la población que participe activamente para lograr el desarrollo del país y disfrute de los beneficios del mismo.

Con referencia a las madres de familias nucleares, se consensa que son el tipo de familia más común en México (7 de cada 10), a pesar de este crecimiento de las familias monoparentales, en particular de las madres solas. Es importante puntualizar que actualmente los roles de la familia nuclear se han diversificado, principalmente debido a la inmersión de las mujeres en el ámbito laboral, a pesar de esta transformación en la estructura familiar predomina la exclusividad de la responsabilidad doméstica para las mujeres, aún en hogares donde el hombre realiza ciertas tareas domésticas esto se define como una colaboración del hombre al trabajo de la mujer y no como una responsabilidad compartida por la pareja y los demás miembros de la familia (Uribe, 2015).

Con relación a esta redefinición de la familia nuclear, Uribe (2015) subraya que hay una tendencia a definir a la familia como un grupo de trabajo en equipo, lo que aumenta la disposición para la participación de todos los miembros de la familia en los proyectos familiares, tomando en consideración estas condiciones a las que se enfrentan, el debate se debe centrar en las estrategias que utilizan las familias nucleares para adaptarse a estos cambios y en analizar cómo algunas familias nucleares han logrado replantearse sus roles en busca de relaciones de equidad, desarrollo personal y colectivos de las familias.

Esta redefinición de roles de las familias nucleares nos lleva a corroborar la importancia de seguir estudiándolas y profundizar en el entendimiento de qué factores les permite o no adaptarse a estos cambios en la era globalizada, y cómo estos factores difieren o no de las madres solas, debido a que parte de la redefinición de las familias se debe a la incorporación de la mujer al ámbito laboral, uno de las variables más importantes a estudiar para la comprensión de este fenómeno son las condiciones laborales. México enfrenta un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos, como consecuencia de las serias dificultades para crear el volumen de empleos de calidad necesario para absorber la fuerza de trabajo disponible (Oliveira, 2006), es por ello que analizar los riesgos que representa la precariedad laboral resulta sumamente pertinente.

No hay duda de que el desempleo tiene distintas consecuencias a nivel psicosocial, en la literatura más reciente se aborda también la relación que guarda el empleo precario con el detrimento de distintos aspectos del ser humano, derivado de estas investigaciones se concluye que existe en efecto una relación entre las condiciones precarias que los empleos actuales ofrecen con un deterioro de la salud tanto física como mental, así como de las relaciones personales, familiares y sociales (Agulló-Tomás et al., 2018).

La psicología social y las ciencias de la salud han mostrado un creciente interés por estudiar, analizar y comprender el fenómeno de la precariedad laboral, y este interés surge en la correlación que se ha encontrado entre la salud y el bienestar de las personas con sus condiciones laborales; los indicadores de precariedad laboral (Contratos de corta duración o trabajar sin contrato, bajo salario o remuneración, carecer de prestaciones sociales, entre otras) han sido relacionados con la salud física, implicando que no solo debemos enfocarnos en erradicar el desempleo sino que se deben sumar esfuerzos por mejorar la calidad de los trabajos ya que incluso las personas con un trabajo se encuentran en riesgo de exclusión social, tal como lo sugiere el fenómeno creciente de trabajadores pobres (Agulló-Tomás et al., 2018).

La OCDE señala que en los países miembros las mujeres continúan contando con menos probabilidades que los hombres de dedicarse al trabajo retribuido (aún es común que se dediquen exclusivamente al hogar o trabajen sin remuneración), aunado a ello, las mujeres trabajadoras están más propensas a la

discriminación y perciben menor salario con relación a los salarios percibidos por los hombres (OCDE, 2017a).

Una de las múltiples formas de exclusión y discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral es el hecho de que ganan menos que un hombre, los datos duros indican que, en los países miembros de la OCDE, las mujeres ganan en promedio casi un 15% menos que los varones (OCDE, 2017a).

Con respecto al tipo de trabajo que las mujeres obtienen, la OCDE (2017) indica que *“las mujeres son menos propensas a ser empresarias, y las empresas propiedad de mujeres tienden a ganar menos que las que son propiedad de hombres”*, es decir, son mayoritariamente empleadas y aún aquellas auto-empleadas se enfrentan a mayores condiciones adversas que los hombres auto-empleados. La OCDE ofrece cifras del 2016 en las que se informa que en México el porcentaje de mujeres que son gerentes es de 34.3% y la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 16.7% (OCDE, 2017b).

Con relación a la desigualdad en términos de ingresos entre hombres y mujeres la (OIT, 2016) señala que, a nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres, y anuncia que, de continuar con este ritmo, la brecha salarial tardará al menos 70 años en cerrar.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018) indica que en el 2016, las mujeres mexicanas ganaron una quinta parte menos que los hombres, aun teniendo el mismo nivel educativo que ellos, también informa que las mujeres en el mercado laboral siguen sufriendo inequidades frente a las condiciones laborales de los hombres, el organismo afirma que en 2016 por cada 100 hombres ocupados que contaban con los beneficios de la seguridad social por su trabajo, 62 mujeres ocupadas se encontraban en la misma situación, esta brecha se acentúa entre la población en condiciones de pobreza: por cada 100 hombres trabajadores que cuentan con seguridad social 49 mujeres trabajadoras tienen acceso a esta prestación laboral.

En este sentido, de acuerdo con la ONU (2015), las mujeres perciben en promedio 24% menos de salario que los hombres, aunado a ello, en el 85% de los 92 países que registran datos acerca de las tasas de desempleo por nivel de educación convergen en que las mujeres con un nivel académico elevado tienen tasas de desempleo mayores que los hombres con el mismo nivel educativo.

Los hallazgos acerca de las brechas de género nos indican que la paternidad y maternidad juegan un papel crucial en la igualdad de género, dato respaldado por el hecho de que las brechas de género suelen aumentar con la edad; en específico la maternidad tiene considerables efectos negativos en la participación en el mercado laboral, en la remuneración y en el progreso profesional, en mayor medida que la paternidad (OCDE, 2017a).

Uno de los motivos por los que estas desigualdades prevalecen es por la sub-representación de las mujeres en cargos políticos, a nivel internacional las mujeres tienen, en promedio, menos de un tercio de los escaños en las cámaras bajas de las legislaturas nacionales (OCDE, 2017a).

En una encuesta realizada para La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba, se pudieron identificar tres aspectos importantes de la desigualdad de género en los países miembros de la OCDE: la violencia contra las mujeres, la brecha salarial entre géneros y el reparto desigual del trabajo doméstico o no remunerado, esto sirvió para que los países se comprometieran en priorizar la lucha contra esas desigualdades mediante políticas públicas y estableciendo acciones en concretas para que las mujeres tengan mayor representatividad y liderazgo tanto en el sector público como privado (OCDE, 2017b).

Las estadísticas en México nos indican que hay un largo camino por recorrer, al respecto, la OCDE (2017) señala que sólo el 44,9% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar están empleadas, la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE, después de Turquía (28,7%) y Grecia (41,7%), debajo del promedio de la OCDE (60,1%) y muy por debajo de la tasa de empleo masculino (el 78,5% de los hombres están empleados).

Como ya se había mencionado con anterioridad, la maternidad es un factor determinante en la desigualdad de género, la OCDE (2017) manifiesta que *“las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional”*.

Una de las medidas más importantes que se pueden tomar para asegurar que madres y padres participen cada vez de forma más equitativa en la crianza de los hijos es la licencia por paternidad. Cada vez se reconoce más la importancia de la participación equitativa de los padres en los cuidados de los hijos, especialmente durante la infancia, es por ello que México recientemente optó por introducir la licencia de paternidad en la normativa de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, el período de licencia asignado (cinco días) es muy corto en comparación con el promedio de la OCDE (ocho semanas), por lo que la tarea de México es lograr que más padres soliciten la licencia y que los empleadores efectivamente paguen esta licencia (OCDE, 2017b).

Con respecto al tipo de empleo en el que las mujeres están inmersas, la OIT (2016) postula que las mujeres están mayormente concentradas en empleos menos remunerados, de menor cualificación, tienen mayor inseguridad laboral, además, no suelen tener puestos con responsabilidad de toma de decisiones y están sub-representadas en la ciencia y la tecnología.

Actualmente, la mitad de la población económicamente activa trabaja en el sector servicios, en dicho sector predominan las mujeres (77% en Asia Oriental y al 91,4% en América del Norte), no obstante, en países de ingresos bajos y medianos-bajos las mujeres trabajan principalmente en la agricultura (OIT, 2016).

A nivel mundial, de las mujeres económicamente activas, es decir, con empleo remunerado, 61.5% trabajan en el sector servicios, 13.5% en la industria y 25% en la agricultura (ONU Mujeres, 2017).

La segregación sectorial y ocupacional por género, que se refiere que las mujeres se ocupen más en ciertos sectores y los hombres en otras áreas consideradas “masculinas” es una de las consecuencias de la discriminación basada en el género, para combatir esta discriminación se vuelve indispensable el liderazgo y la representación de las mujeres en sindicatos y otros organismos encargados de la defensa de los derechos laborales, así lo expresa la OIT (2016) al manifestar que *“El liderazgo y la representación de las mujeres en sindicatos, organizaciones profesionales y patronales y órganos de gobierno corporativos es crucial para defender los derechos laborales fundamentales y garantizar un trabajo decente para todas y todos”*.

Un tema íntimamente ligado a las condiciones laborales de las mujeres es la conciliación entre las responsabilidades familiares (especialmente el cuidado de los hijos) con el empleo, algunas políticas laborales restrictivas como la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, las limitaciones en las licencias de maternidad y paternidad son desfavorables para lograr la conciliación, pero además impiden el crecimiento profesional de las mujeres o son obligarlas por a aceptar empleos a tiempo parcial para poder conciliar, a su vez, las mujeres que aceptan empleos a tiempo parcial son más propensas a otro tipo de desigualdad como el limitado acceso a la protección social, en particular las pensiones de vejez;

cabe señalar que las mujeres con hijas/os son más proclives a estas desigualdades, que también se conocen como "la penalización de la maternidad" (OIT, 2016).

Otra condición que vulnera a las mujeres trabajadoras es el trabajar sin contrato, y por lo tanto, sin prestaciones ni certidumbre legal, el CONEVAL (2018) advierte sobre la incidencia de este tipo de empleo, en particular entre la población pobre, y señala que alrededor del 80% de mujeres y hombres empleados no contaban con ningún tipo de contrato escrito, además subraya que el porcentaje de mujeres (38.6%) trabajando en jornadas parcial duplica a la de los hombres.

Un tema relevante dentro de las condiciones que enfrentan las mujeres es el trabajo no remunerado, en este sentido, ONU Mujeres (2017) calcula que el trabajo no remunerado y el empleo del hogar alcanzan un valor equivalente a entre un 10% y un 39% del producto interno bruto (PIB), lo que significa que este tipo de trabajo contribuye a la economía de manera significativa, inclusive puede contribuir más a la economía que la industria, el comercio o el sector del transporte.

Desde cuidar niñas/os y/o personas mayores, limpiar la casa, cocinar, planchar, entre otras actividades, las mujeres asumen esta carga de trabajo no remunerado en todo el mundo, un dato que corrobora este hecho es que las mujeres, en el mundo, llevan al cabo al menos 2.5 veces más trabajo del hogar y de cuidado (sin pago) que los hombres (ONU Mujeres, 2017).

Indudablemente los hombres deben asumir más este tipo de trabajo de cuidado y de tareas en el hogar, sin embargo, es necesario crear políticas orientadas a reducir y redistribuir el trabajo no remunerado y además ampliar las ayudas institucionales en el sector de cuidados (especialmente de niños y adultos mayores) para que más mujeres pueden acceder a empleos remunerados, reconociendo así la importancia del trabajo no remunerado en la economía global ONU Mujeres (2017).

En México el CONEVAL (2018) reconoce al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado como una de los factores que acentúan la desigualdad en las condiciones de vida de hombres y mujeres, siendo las mujeres quien asumen esta sobrecarga de trabajo, para sustentar lo anterior el organismo informa que, en promedio, las mujeres dedican al trabajo doméstico o quehaceres del hogar entre 12 y 17 horas semanales más que los hombres, y entre 5 y 14 horas semanales más al cuidado exclusivo y sin remuneración de otras personas, como menores, adultos mayores o enfermos, dentro o fuera del hogar.

En México se realiza una medición del trabajo no remunerado en labores domésticas de cuidados a través de la Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares (CSTNRHM), coincidiendo con el panorama internacional en el que esta labor es principalmente realizada por mujeres y teniendo como objetivo principal reconocer la enorme aportación que el trabajo remunerado representa tanto para el bienestar del hogar como para la economía nacional, especialmente porque si no hubiera quién hiciera esta labor de manera gratuita se tendría que pagar a una persona para que realizara dichas actividades. Al respecto INEGI (2015) señala que, en el 2016 el valor económico de este trabajo superó los 4.6 billones de pesos, lo que equivale al 23.2% del PIB nacional; de este valor, el 75.3% fue generado mediante el trabajo de las mujeres, quienes ocuparon 2,027 millones de horas a la semana para tal efecto.

INEGI (2015) describe las principales actividades no remuneradas que realizan las mujeres y establece que la actividad a la que más horas le destinan es la de "servicios de alimentación" con 32.2% de su tiempo, sin embargo, el trabajo no remunerado con mayor valor económico corresponde al de "cuidados y apoyo" a la familia, en particular a niños, adultos mayores o personas enfermas.

Mediante el análisis del aporte del trabajo no remunerado, INEGI (2015) establece que *“en promedio, en el 2016 el trabajo en las labores domésticas y de cuidados que realiza cada mujer equivale a contribuir con 51,962 pesos anuales, mientras que la contribución por cada hombre que realiza estas labores asciende a 18,943 pesos por el mismo periodo”*, o sea que la mujer contribuye más del doble en labores domésticas y de cuidados que el hombre, un claro signo de desigualdad; el mismo organismo nacional indica que estas condiciones sociales se acentúan en las zonas rurales, en dichas zonas se calcula que las mujeres contribuyeron en promedio 56, 295 pesos per cápita al año en trabajo no remunerado del hogar, brecha que se encruce aún más si consideramos los poblados indígenas, al respecto se señala que las mujeres que reportaron hablar alguna lengua indígena aportaron 59,199 pesos, por otro lado, las mujeres casadas o en unión libre contribuyeron con 66,887 pesos a diferencia de las mujeres solteras con 28,745 pesos, en promedio al año.

Aunque las mujeres han logrado colocarse puestos de poder importantes alrededor del mundo, este tipo de empleos siguen siendo ocupados por los hombres en un porcentaje alto, así lo constata la (OIT, 2017), en un estudio acerca de la mujer en puestos directivos encontraron que el 7.5% de las organizaciones de empleadores entrevistadas, las juntas directivas son presididas por una mujer, la representación de la mujer en las juntas directivas no supera el 10% y únicamente 8% de las organizaciones de empleadores entrevistadas tenían juntas directivas con una representación femenina y masculina equilibrada, además el 7.5% de las organizaciones de empleadores, una mujer preside el principal órgano de decisión, es decir, las decisiones más fundamentales en las empresas son tomadas principalmente por hombres y las mujeres están sub- representadas en esta área. De acuerdo con la CEPAL, un 47.7% de los empleos remunerados de las mujeres en América Latina y el Caribe son de baja productividad y con escasa protección social (CEPAL, 2014).

A manera de conclusión podemos afirmar que la precariedad laboral afecta de manera diferenciada a la población de acuerdo con su sexo y con su condición de pobreza, para corroborarlo diversos organismos nacionales e internacionales denuncian esta inequidad y afirman que las mujeres rara vez obtienen trabajos a nivel directivo, los trabajos de las mujeres son generalmente a nivel operativo y reproducen las tareas domésticas –perpetuando los roles de género–, eso se traduce en que además de trabajar en promedio más horas se ocupan de las labores domésticas y perciben menor salario que los hombres, perpetuando la desigualdad social y la pobreza. Las cifras por si solas nos ilustran un panorama con muchos retos, pero no muestran el impacto que estas condiciones pudieran tener en las familias, por ejemplo, estas condiciones de precariedad y vulnerabilidad fácilmente pueden derivar en baja satisfacción con la vida, baja autoestima, tendencia a la ansiedad y síntomas depresivos, es por ello que resulta relevante social y académicamente describir las condiciones laborales de las madres solas y madres de familias nucleares para comprender mejor este fenómeno.

MÉTODO

La presente es una investigación cuantitativa de corte transversal, que consiste en una evaluación a las madres solas y madres de familias nucleares trabajadoras del sector turístico, específicamente en hoteles de Puerto Vallarta y de Bahía de Banderas, México, mediante la aplicación de dos instrumentos tipo Likert que miden condiciones laborales e incertidumbre laboral. Este estudio es descriptivo y comparativo, ya que en un primer momento se caracterizaron indicadores del empleo y las condiciones sociodemográficas de las encuestadas y en un segundo momento se realizaron análisis comparativos entre el grupo de madres solas y el grupo de madres de familias nucleares. Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS Statistics en su versión 22.

El objetivo general fue describir y comparar las condiciones laborales de madres solas y mujeres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Objetivo 1: Describir y comparar las condiciones sociodemográficas de las madres solas y de las madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.
- Objetivo 2: Examinar y contrastar la incertidumbre laboral de las madres solas y de las madres de familias nucleares trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.

Las hipótesis que surgen a partir del marco teórico revisado y en concordancia con los objetivos son las siguientes:

- Hipótesis 1: Se estima que las madres solas serán mujeres jóvenes, se encontrarán principalmente en puestos de trabajo operativos, con salarios bajos, no se prevén diferencias significativas entre las madres solas y el grupo de madres nucleares.
- Hipótesis 2: Se estima encontrar una prevalencia significativa de incertidumbre laboral en las madres solas; se prevén diferencias significativas entre las madres solas y el grupo de madres nucleares.

PARTICIPANTES

Debido a que se desconoce el número exacto del universo muestral (mujeres que laboran en la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas), la muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, conocido también como muestreo dirigido, cuya principal característica es que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, por ejemplo: acceso o disponibilidad (Scharager and Reyes, 2001).

En el muestreo no probabilístico por conveniencia la unidad o elemento de muestreo se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad, por lo tanto, los miembros del universo muestral no tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, en estos casos se desconoce la diferencia entre el valor de la población de interés y el valor de la muestra y no se puede medir el error muestral, sin embargo, las muestras por conveniencia se pueden justificar más fácilmente en la etapa exploratoria de la investigación como base para generar hipótesis (Kinnear and Taylor, 1993).

La muestra sumo un total de 213 mujeres mexicanas, con hijos, trabajadoras de la industria hotelera en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, quienes participaron voluntariamente en la investigación.

INSTRUMENTOS

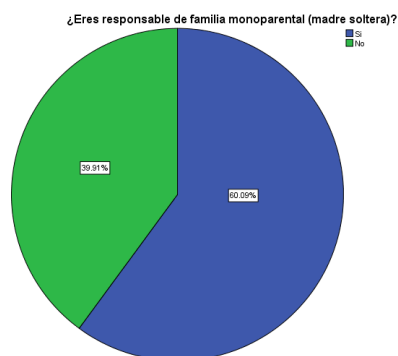
- Escala de incertidumbre laboral Job Insecurity (JIS-8): Es una escala tipo Likert 1-5 creada por (De Witte, 2000), la escala original consta de 11 ítems, al adaptarla al inglés se eliminan tres ítems, la versión utilizada en la presente investigación es una validación en español realizada en la universidad de Oviedo, España por (Llosa, Menéndez-Espina, Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, & Boada-Grau, 2017).
Cuenta con 8 ítems que miden la percepción de los trabajadores respecto a la incertidumbre laboral en 2 factores:
 - Dimensión cognitiva
 - Dimensión afectiva

- Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (EWCS, 2010): Es una escala tipo Likert 1-5, se compone por 16 ítems, se evalúan elementos relativos a la satisfacción, realización y participación en el contexto laboral. Es parte de una encuesta más amplia creada por (Eurofound, 2010), se retomaron solo algunos aspectos, relativos a las condiciones laborales, que interesaban para los objetivos de investigación.
- Cédula de datos sociodemográficos: En esta cédula se preguntan datos relativos a la edad, sexo, nacionalidad, lugar de residencia, número de hijos, estado civil, número de personas en el hogar e ingresos familiares, preguntas basadas en la Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (EWCS, 2010) creada por (Eurofound, 2010).

RESULTADOS

En el siguiente apartado se describen los resultados obtenidos en la presente investigación, la muestra consistió en 213 mujeres mexicanas, con hijos y trabajadoras de la industria hotelera, de las cuáles 128 declararon ser madres solteras y 85 declararon pertenecer a una familia nuclear, es decir, el 60.09% de la muestra es madre sola y el resto (39.91%) son madres de familias nucleares, tal como se puede observar en el gráfico 1.

Gráfico 1: ¿Eres responsable de familia monoparentales (madre soltera)?



Fuente: Elaboración propia

Los datos indican que en las madres solas la media de edad es de 36 años, siendo la edad mínima 19 años y la edad máxima de 64 años; con respecto a las mujeres que pertenecen a familias nucleares, la media de edad es de 35 años, siendo la edad mínima 21 años y la edad máxima de 66 años. Lo cual refleja que no hay diferencias significativas en la edad de las mujeres entrevistadas con respecto a si pertenecen o no a una familia monoparental, tal como se aprecia en la tabla 1.

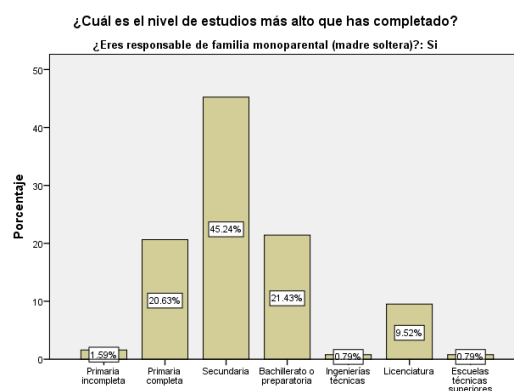
Tabla 1: Edad de los participantes

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?		¿Cuál es tu edad?
Sí (Madre sola)	Media	36.89
	Mínimo	19
	Máximo	64
No (Madre familia nuclear)	Media	35.28
	Mínimo	21
	Máximo	66

Fuente: Elaboración propia

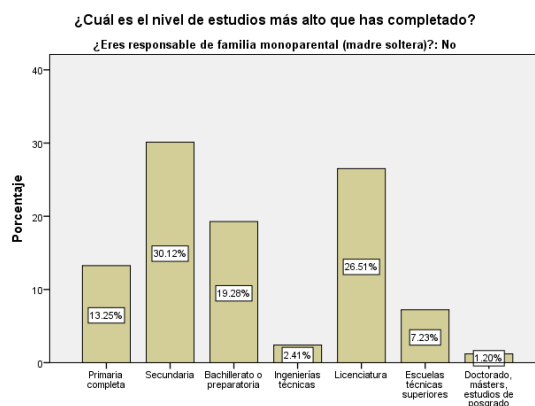
Otro dato relevante refiere que las madres solas tienen poca formación académica a nivel ya que sólo el 9.52% de las mismas ha logrado el grado de licenciatura, en tanto, las madres de familias nucleares esta cifra se eleva al 26.51%. Prevalece homogeneidad respecto a la prevalencia de estudios a nivel secundaria (45.24% y 30.12% respectivamente); resalta de manera importante el 1.59% de las madres solas que respondió que tiene primaria incompleta, en contraste, destaca el 1.20% de mujeres pertenecientes a familias nucleares que manifestaron tener un grado de maestría o doctorado, se tratan de porcentajes menores, pero nos revelan la diferencias entre ambos grupos (ver gráfico 2 y gráfico 3).

Gráfico 2: Escolaridad (madres solas)



Fuente: Elaboración propia

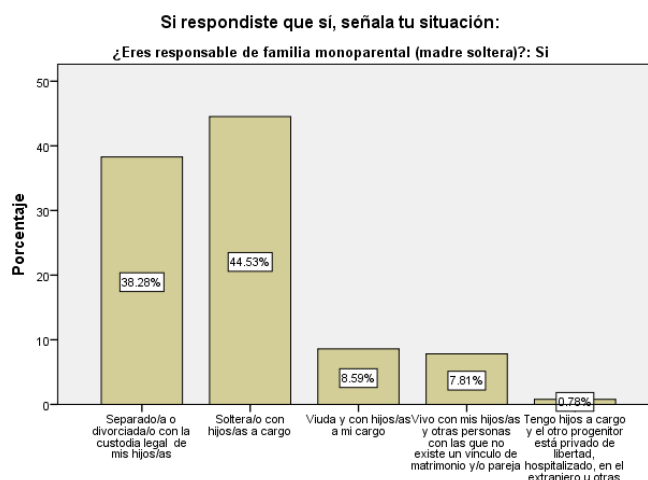
Gráfico 3: Escolaridad (madres de familias nucleares)



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los hallazgos, se constata que la situación civil más común en el colectivo de madres solas es la soltería y la segunda situación más común es encontrarse separada o divorciada con la custodia legal de sus hijos/as (Ver gráfico 4).

Gráfico 4: Situación madres solas



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al tiempo que las mujeres participantes declararon que están en situación de madres solas, se encontraron datos muy variados: sin embargo, la media fue de 9.07 años; mientras que en meses la media es de 5.67, tal como se expone en la tabla 2.

Tabla 2: Tiempo siendo madre sola

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?		¿Desde cuando llevas siendo madre soltera? AÑOS	¿Desde cuando llevas siendo madre soltera? MESES
Sí (Madre sola)	Media	9.07	5.67
	Mínimo	1	1
	Máximo	30	11

Fuente: Elaboración propia

Los datos arrojados indican que la forma más común de organización familiar para las madres solas es vivir solas con sus hijos (58.59%), la segunda forma más común es vivir con su familia de origen (madre, padre y hermanos) y sus hijos (37.50%), mientras que lo menos común es vivir con otros familiares (3.13%) y con compañeros o amigos (0.78%). Por otro lado, el 100% de las mujeres que manifestaron no ser responsables de familias monoparentales informan que viven con su pareja y sus hijos, tal como se puede observar en el gráfico 5.

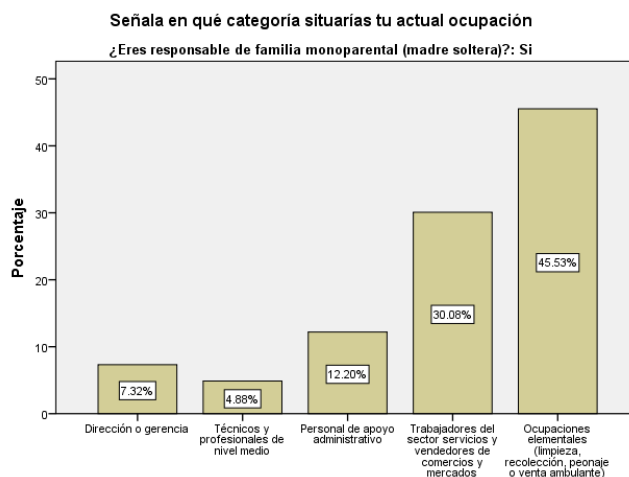
Gráfico 5: Tipo de hogar (madres solas)



Fuente: Elaboración propia

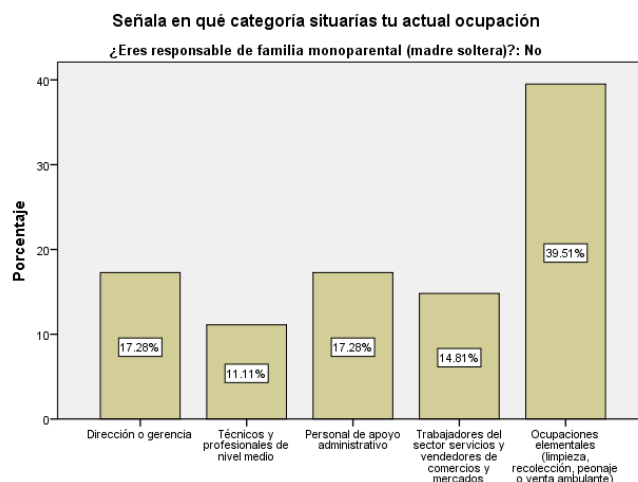
Con respecto al tipo de trabajo en el que se desenvuelven las mujeres participantes en la presente investigación, el tipo de puesto más frecuente es la de ocupaciones elementales tanto para las madres solas (45.53%) como para las madres de familias nucleares (39.51%), es decir, la mayoría de las participantes se emplean en ocupaciones relacionadas con limpieza: principalmente como camaristas, en el área de lavandería o de áreas públicas; resalta que en el grupo de madres solas solo 7.3% indicaron pertenecer a un puesto de dirección o gerencia mientras que en el grupo de madres nucleares 17.28% indicaron tener puestos de dirección o gerencia; el segundo tipo de ocupación más común entre las madres solas es la del sector servicios (meseras, terapeutas spa, hostess, etc.) con un 30.08% mientras que en el grupo de madres nucleares está igualmente distribuido entre puestos de dirección o gerencia y personal de apoyo administrativo (17.28%), tal como se puede observar en el gráfico 6 y gráfico 7.

Gráfico 6: Ocupación (madres solas)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Ocupación (madres de familias nucleares)



Fuente: Elaboración propia

Los datos que arrojan la investigación indican que la media de ingresos entre las madres solas es de \$6,419.47 pesos al mes, es interesante el contraste de este promedio de ingresos mensuales con la media de ingresos de las madres nucleares (\$11,800 pesos al mes), una diferencia significativa entre ambos grupos que pone de manifiesto la vulnerabilidad económica de las madres solas (Ver tabla 3).

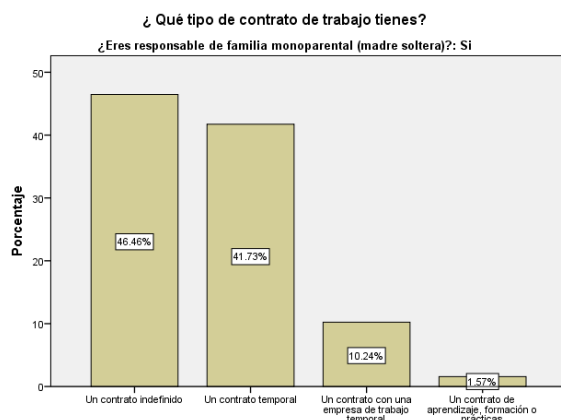
Tabla 3: Ingresos mensuales

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?		¿Puedes decir cuáles son los ingresos netos mensuales de tu hogar?
No (Madre solas)	Media	6419.47
	Mínimo	1000
	Máximo	30000
No (Madre familia nuclear)	Media	11800.00
	Mínimo	2000
	Máximo	60000

Fuente: Elaboración propia

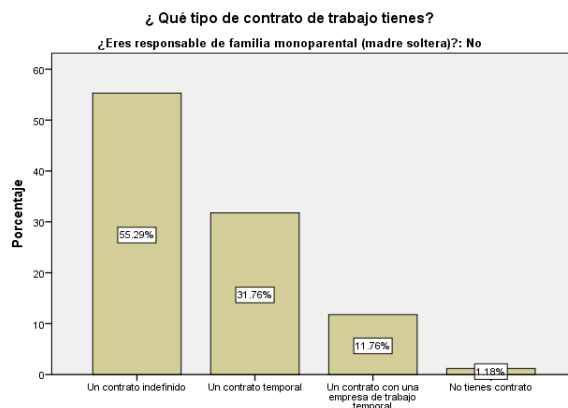
Los datos nos indican que tanto en el grupo de madres solas como en las madres de familias nucleares el tipo de contrato predominante es el de contrato indefinido (46.10% y 55.30%), sin embargo, resalta la alta prevalencia de contratos temporales, 41.40% de las madres solas encuestadas manifestaron tener un contrato temporal mientras que 31.80%, un factor que nos revela la incertidumbre laboral en la que las mujeres se encuentran ya que los contratos temporales implican falta de certeza sobre la continuidad en el trabajo (Ver gráfico 8 y gráfico 9).

Gráfico 8: Tipo de contrato (madres solas)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9: Tipo de contrato (madres de familias nucleares)



Fuente: Elaboración propia

Otros datos reportados refieren que no hay diferencias significativas entre la jornada laboral de las madres solas (media de 49.05 horas a la semana) y el horario de las madres nucleares (media de 49.45 horas a la semana), una jornada de aproximadamente 8 horas al día, tal como se observa en la tabla 4

Tabla 4: Horas de trabajo (jornada laboral)

¿Eres responsable de familia monoparental (madre soltera)?		¿Cuántas horas por semana trabajas en tu principal trabajo pagado?
Sí (Madre sola)	Media	49.05
	Mínimo	32
	Máximo	66
No (Madre familia nuclear)	Media	49.45
	Mínimo	24
	Máximo	80

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Un resultado que predomina en la investigación que se ha presentado, es que, si bien las madres solas, y las madres de familias nucleares son dos grupos con necesidades y características distintas, existen similitudes importantes entre ambos colectivos. Con relación a la edad de las participantes, no hay diferencias significativas entre la edad media de madres solas (36 años) y la media de las madres de familias nucleares (35 años), en ambos grupos predominan las mujeres jóvenes, estos datos cobran sentido si se considera que las mujeres encuestadas son trabajadoras y se encuentran en edades en las que son consideradas productivas, por ello no sorprende esta prevalencia de las mujeres jóvenes.

Con respecto a la escolaridad de las participantes, se puede apreciar una diferencia significativa entre las madres solas y las madres de familias nucleares, en ambos grupos podemos encontrar una mayor prevalencia de estudios a nivel secundaria (45.24% y 30.12% respectivamente), sin embargo, 26.51% de las madres nucleares manifestaron haber cursado la licenciatura e inclusive un 1.20% informaron tener un grado de maestría o doctorado, en contraste, tan solo el 9.52% de las madres solas tienen una formación académica a nivel licenciatura. Estos datos nos indican una desventaja en el ámbito profesional de las madres solas, al contar con menor formación académica formal la probabilidad de ascender profesionalmente decrece significativamente, y con ello, se merman las condiciones laborales y se dificulta la posibilidad de acceder a trabajos mejor remunerados y de mayor jerarquía. En futuras investigaciones será relevante ahondar en la causa del por qué las madres solas tienen menor escolaridad que las madres de familias nucleares, hipotetizamos que esta limitación eleva la dificultad de conciliar su vida laboral y la crianza de los hijos.

En lo concerniente a las condiciones laborales de las madres solas y de las madres de familias nucleares, los hallazgos acerca del tipo de ocupación indican que las participantes se emplean preponderantemente en ocupaciones elementales, es decir, empleos relacionados con la limpieza (principalmente como camaristas, en lavandería, lavaplatos o en áreas públicas); este dato corrobora la prevalencia de la división genérica del trabajo, en el que la mujer reproduce en el mundo laboral las labores del hogar, situación que corroboramos en la hotelería de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.

Lo anterior coincide con otras investigaciones que ofrecen evidencia empírica que constata que los empleos que las mujeres encuentran constituyen una extensión de las labores domésticas –lavar, limpiar, cocinar, servir, etc.– con la diferencia de que se obtiene una remuneración económica (Díaz-Carrión, 2013; Lara-Aldave and Vizcarra-Bordi, 2008; Martínez, 2003; Mendoza and Chapulín, 2015; Soares et al., 2005; Vargas, 2010).

Un aspecto de suma importancia para evaluar las condiciones de trabajo es el ingreso que se percibe, en este sentido, se encontró una diferencia significativa entre la media de ingresos de las madres solas (\$6,419.47 pesos mensuales) y los ingresos promedio de las madres nucleares (\$11,800 pesos mensuales), es decir, las madres de familias nucleares perciben 1.8 veces más ingresos que las madres solas. Se debe aclarar que a las participantes se les preguntó acerca del ingreso promedio mensual de la unidad familiar, por lo que es posible que las madres nucleares consideraran el ingreso de su pareja al manifestar sus ingresos mensuales, aumentando así la media de este colectivo, este dato no indica que las madres solas tengan un menor salario, sin embargo, revela la vulnerabilidad económica de este colectivo (madres solas).

Con relación al tipo de contrato laboral de las madres solas y de madres de familias nucleares, se encontró que en ambos grupos el tipo más predominante es el contrato indefinido, un dato alentador ya que el contar con este tipo de contrato implica estabilidad laboral, menor incertidumbre y acceso a

prestaciones. Sin embargo, la prevalencia de contratos temporales es significativamente alta, en ambos grupos es el segundo tipo de contrato más común, siendo un poco más elevada la tendencia en el caso de las madres solas, ello implica incertidumbre laboral, un factor que pudiera influir en esta tendencia es el hecho de que en la industria hotelera se suele contratar trabajadores temporales durante el tiempo de mayor afluencia de turistas, trabajadores que cuando termina la llamada “temporada alta” son despedidos. En este sentido, debemos recordar que una de las manifestaciones del trabajo precario es el empleo temporal, expresión que podemos encontrar en cualquier industria, (Blanch and Cantera, 2009), además, si bien la precarización es un fenómeno que afecta a todos los grupos sociales, se ha reconocido que ciertas formas de empleo precario afecta en mayor medida a ciertos grupos de ciudadanos, especialmente mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados (Agulló-Tomás et al., 2018).

En los resultados destaca el hecho de que las encuestadas, de ambos colectivos, expresan que en sus trabajos la mayoría de los trabajadores con su mismo cargo son mujeres. Al analizar este hallazgo se evidencia una división genérica del trabajo, es decir, en la industria hotelera existen trabajos en los que se busca que los empleados sean principalmente mujeres, al relacionar estos datos con el tipo de empleo al que acceden nuestras encuestadas resalta que estos trabajos son mayoritariamente de limpieza (camarista, en el área de lavandería o en áreas públicas), perpetuándose así los estereotipos de género.

REFERENCIAS

Agulló-Tomás, E., 1997. Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo, Oviedo.

Agulló-Tomás, E., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, M.S., 2018. Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones, in: Álvaro-Estramiana, J.L. (Ed.), *La Interacción Social* (Homenaje a José Ramón Torregrosa). CIS Academia, Madrid, España.

Blanch, J.M., Cantera, L.M., 2009. El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. *Rev. Psicol. Trab. Las Organ.* 25, 59–70.

CEPAL, 2014. Casi 50% de los empleos remunerados de las mujeres son precarios en la región [WWW Document]. URL <http://www.cepal.org/es/comunicados/casi-50-de-los-empleos-remunerados-de-las-mujeres-son-precarios-en-la-region> (accessed 11.2.17).

CONEVAL, 2018. Pobreza y género en México: Hacia un sistema de indicadores 2010-2016 [WWW Document]. URL <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-y-genero-en-Mexico-2010-2016.aspx> (accessed 3.8.18).

De Witte, H., 2000. Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. *Group Community* 325–350.

Díaz-Carrión, I.A., 2013. Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz. *Econ. Soc. Territ.* 13, 351–380.

Eurofound, 2010. Questionnaire for Fifth European Survey On Working Conditions.

INEGI, 2017. Estadísticas a propósito del...día de la familia mexicana (5 de marzo). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Investigación, México.

INEGI, 2016. Estadísticas a propósito del...día de la madre (10 de mayo), datos nacionales. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Investigación, México.

INEGI, 2015. Estadísticas a propósito del...día internacional de la mujer (8 de marzo), datos nacionales. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Investigación, México.

Kinnear, T., C., Taylor, J., R., 1993. Investigación de mercados. Un enfoque aplicado, 4th ed. McGraw-Hill, México.

Lara-Aldave, S., Vizcarra-Bordi, I., 2008. Políticas ambientales-forestales y capital social femenino mazahua. *Econ. Soc. Territ.* VIII, 477–515.

Llosa, J.A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., Boada-Grau, J., 2017. Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema* 29. <https://doi.org/doi: 10.7334/psicothema2017.59>

Maier, E., 1998. Género femenino, pobreza rural y cultura ecológica. El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Martínez, B., 2003. Género, sustentabilidad y empoderamiento en proyectos ecoturísticos de mujeres indígenas. *Rev. Estud. Género Ventana* 188–217.

- Mendoza, M.M., Chapulín, J. de V., 2015.** Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estud. Perspect. En Tur.* 24, 316–335.
- OCDE, 2017a.** Los avances en materia de igualdad de género son demasiado lentos, dice OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE, 2017b.** Brecha de género en la tasa de empleo, 2016. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIT, 2017.** Panorama mundial: La mujer en cargos directivos y de gestión en las organizaciones de empleadores. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT, 2016.** Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT, 2004.** Introducción a las estadísticas laborales del turismo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Oliveira, O. de, 2006.** Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles Poblac.* 12, 37–73.
- ONU, 2015.** Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015. Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos.
- ONU, CEPAL, 2018.** Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.
- ONU Mujeres, 2017.** Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo - Algunos datos que debería conocer [WWW Document]. URL <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html> (accessed 10.16.17).
- Scharager, J., Reyes, P., 2001.** Muestreo no probabilístico, in: *Metodología de La Investigación Para Las Ciencias Sociales*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- Soares, D., Castoreña, L., Ruiz, E., 2005.** Mujeres y hombres que aran en el mar y en el desierto: Reserva de la Biosfera El Vizcaíno, BCS. *Rev. Front. Norte* 17, 67–102.
- Sólon-Santibáñez, G.A., Villa-Barragán, J.P., Núñez-Vázquez, I.P., 2011.** Infancia: vulnerabilidad frente a la pobreza. *Acta Pediátrica México* 32, 52–62.
- Uribe, P.I.U., 2015.** Conformación y particularidades de un grupo de familias nucleares de la ciudad de Bogotá. *Trab. Soc.* 17, 77–92.
- Vargas, E., 2010.** Desarrollo, trabajo y empoderamiento en el contexto del turismo (Puerto Vallarta), desde un enfoque de género (Tesis doctoral). México.